Rapport sur les plans et les priorités

École de la fonction publique du Canada

2015-2016

Version originale signée par :

L'honorable Tony Clement
Président du Conseil du Trésor

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2015

N° de catalogue : SC100-7/2015F-PDF
ISSN : 2292-4981

Table des matières

Message du ministre 1

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation 3

Profil de l'organisation 3

Contexte organisationnel 5

Dépenses prévues 16

Harmonisation des dépenses avec le Cadre pangouvernemental 17

Tendances relatives aux dépenses du ministère 18

Budget des dépenses par crédit voté 18

Section II : Analyse du programme par résultat stratégique 19

Résultat stratégique : Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens 19

Programme 1.1: Services d'apprentissage 19

Services internes 23

Section III : Renseignements supplémentaires 25

État des résultats prospectif 25

Tableaux de renseignements supplémentaires 26

Dépenses fiscales et évaluations 27

Section IV : Coordonnées de l'organisation 29

Annexe : Définitions 31

Notes de fin de document 35

Message du ministre

En tant que ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada, j'ai le plaisir de présenter le *Rapport sur les plans et les priorités 2015-2016*.

L'École joue un rôle central dans l'exécution de l'apprentissage commun destiné aux fonctionnaires fédéraux de toute la fonction publique du Canada.

Afin de favoriser l'excellence de la fonction publique, l'École connaît, en 2015-2016, une transformation qui l'amène, d'une part, à moderniser son programme de cours et ses méthodes de prestation de services et, d'autre part, à adopter un modèle opérationnel reposant essentiellement sur le versement de contributions provenant des ministères.

Je vous invite à consulter le site Web de l'École (www.monecole-myschool.gc.ca) pour en savoir davantage sur les activités d'apprentissage offertes aux fonctionnaires fédéraux.

L'honorable Tony Clement
Président du Conseil du Trésor

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation

Profil de l'organisation

Ministre de tutelle : l'honorable Tony Clement, président du Conseil du Trésor

Première dirigeante : Linda Lizotte-MacPherson, sous-ministre/présidente

Portefeuille ministériel : Conseil du Trésor

Instrument habilitant : *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, L.C. 1991, ch. 16[i]

Année d'incorporation ou de création : 2004

Contexte organisationnel

Raison d'être

L'École de la fonction publique du Canada (l'École) est le fournisseur de services d'apprentissage communs de la fonction publique du Canada. L'École a pour mandat législatif de fournir une gamme d'activités d'apprentissage qui renforcent les capacités des employés et des organisations de la fonction publique, et qui favorisent l'excellence de la gestion au sein de celle-ci.

L'École vise le résultat stratégique suivant : Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.

Responsabilités

L'École a été créée le 1er avril 2004, en vertu de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*[ii]. Elle est régie par la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*. Sa principale responsabilité consiste à offrir un vaste éventail de possibilités d'apprentissage et à favoriser une culture axée sur l'apprentissage dans la fonction publique.

À titre d'établissement public et en vertu de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, l'École a le mandat suivant :

- inciter à la fierté et à l'excellence dans la fonction publique;
- stimuler un sens commun de la finalité, des valeurs et des traditions dans la fonction publique;
- aider les administrateurs généraux à répondre aux besoins d'apprentissage de leur organisation;
- viser l'excellence en matière de gestion et d'administration publiques.

Pour aider les administrateurs généraux à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de perfectionnement du leadership et de perfectionnement professionnel dans l'ensemble de la fonction publique, l'École détermine les besoins organisationnels, et elle conçoit et offre également des programmes pratiques et de grande qualité qui répondent aux principaux besoins de perfectionnement des fonctionnaires.

Engagement pangouvernemental en matière d'apprentissage : l'avenir de l'École

Pour appuyer la vision d'Objectif 2020, laquelle concerne l'avenir de la fonction publique fédérale tel que l'envisage le greffier du Conseil privé, et l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de l'apprentissage à l'échelle de la fonction publique, l'École jouera un rôle central dans la conception et la présentation d'un programme de cours commun pour soutenir le fonctionnement de toutes les organisations fédérales, peu importe leur mandat ou leur

emplacement. L'apprentissage portera principalement sur des compétences et des connaissances propres à la fonction publique et procurera aux fonctionnaires le soutien dont ils ont besoin aux étapes clés de leur carrière. À l'appui de ce mandat renouvelé, l'École poursuivra ses activités en vertu d'une nouvelle architecture d'alignement des programmes qui correspond à ses nouvelles orientations stratégiques, soit d'offrir des activités d'apprentissage à l'échelle de la fonction publique fédérale.

L'exercice 2015-2016 en sera un de transition, puisque le modèle opérationnel de l'École sera remplacé par un modèle fondé sur le versement de contributions ministérielles à l'École. Ce changement s'effectuera graduellement, de manière à permettre à l'École de moderniser son programme de cours et son modèle de prestation de services, et aux ministères de s'adapter eux aussi.

Un comité formé de sous-ministres désignés par le greffier du Conseil privé, lesquels représentent un large éventail de ministères, appuie et conseille l'École sur le plan des orientations et de la planification. Les membres fournissent des avis quant aux nouvelles exigences et priorités en matière d'apprentissage et de formation à la fonction publique et aident à surveiller le rendement de l'École. L'École a aussi mis sur pied un sous-comité consultatif, chargé de renforcer la gouvernance, ainsi qu'un conseil éditorial, chargé d'appuyer la préparation du programme de cours et la tenue d'activités de mobilisation auprès des intervenants et des ministères.

Résultat stratégique et architecture d'alignement des programmes

1. Résultat stratégique : Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.

1.1 Programme : Services d'apprentissage

Services internes

Priorités organisationnelles

Priorités organisationnelles

Priorité	Type[1]	Résultat stratégique et programme
Programme de cours revitalisé	Permanente	**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. **1.1 Programme :** Services d'apprentissage

Description

Pourquoi s'agit-il d'une priorité?

Pour appuyer l'engagement pangouvernemental en matière d'apprentissage, l'École jouera un rôle central en fournissant un programme de cours moderne et commun conçu pour approfondir les connaissances, les capacités et les compétences requises tout au long de la carrière à la fonction publique.

Quels sont les plans en vue de donner suite à la priorité?

- Ajouter de meilleures activités de perfectionnement et de leadership pour les cadres, conçues pour les appuyer aux étapes importantes de leur carrière.
- Lancer le programme de cours sur la transformation portant notamment sur l'excellence du service et la gestion des processus opérationnels (y compris la gestion allégée), du

1. Les différents types de priorités sont les suivants : priorité déjà établie – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; priorité permanente – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; priorité nouvelle – établie au cours de l'exercice visé dans le RPP ou le RMR.

changement, des projets et des risques.

- Mettre à jour et élargir le programme de cours des collectivités fonctionnelles afin de favoriser l'excellence professionnelle et l'efficacité organisationnelle à l'échelle de la fonction publique.
- Continuer d'instaurer le Programme de perfectionnement des gestionnaires pour permettre aux gestionnaires nouvellement nommés d'acquérir les connaissances, les capacités et les compétences dont ils ont besoin pour diriger leur équipe vers l'atteinte de l'excellence.
- Offrir des séminaires spéciaux, des discussions informelles, la Conférence Manion annuelle, le Forum des sous-ministres adjoints ainsi que d'autres activités d'apprentissage par l'intermédiaire de différents forums d'apprentissage et technologies de pointe, pour contribuer aux priorités changeantes du gouvernement.

Priorité	Type	Résultat stratégique et programme
Exécution modernisée des activités d'apprentissage et de la gestion des apprenants	Nouvelle	**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. **1.1 Programme :** Services d'apprentissage et Services internes

Description

Pourquoi s'agit-il d'une priorité?

Cette priorité s'inscrit dans la ligne de l'engagement de l'École visant à fournir des services d'apprentissage accessibles et économiques pour les fonctionnaires au pays et ailleurs. L'adoption d'une approche moderne en matière de prestation des services d'apprentissage favorise aussi la collaboration, l'échange d'information et l'apprentissage par les pairs.

Quels sont les plans en vue de donner suite à la priorité?

- Poursuivre l'enrichissement de l'application d'apprentissage en ligne de l'École, qui est conçue pour desservir un nombre croissant d'apprenants, et offrir diverses possibilités d'apprentissage mobile, comme les cours en ligne adaptés au rythme de l'apprenant, les salles de classe virtuelles, les webdiffusions, les vidéos, les blogues d'experts, les forums de discussion et d'autres outils connexes.
- Moderniser l'apprentissage en salle de classe avec l'installation du Wi-Fi et de meilleurs appareils audiovisuels en vue d'améliorer l'expérience de l'apprenant.
- Renforcer la capacité pangouvernementale pour favoriser la création d'un bassin d'enseignants et d'experts externes à l'échelle du pays et tirer parti du savoir-faire de

l'administration publique, du secteur privé et du milieu universitaire.

- Continuer de collaborer avec les conseils fédéraux régionaux, les chefs des collectivités fonctionnelles et horizontales et les équipes ministérielles de haute direction pour entretenir des relations bilatérales solides, établir les priorités en matière d'apprentissage et enrichir les activités de planification de la capacité de l'École.
- Soutenir les activités du nouveau Conseil éditorial de l'entreprise, un conseil interministériel de collaboration avec les intervenants, chargé de fournir des avis à l'École quant aux questions d'apprentissage dans la fonction publique et aux besoins naissants sur le plan de l'apprentissage, de la formation et du perfectionnement.

Priorité	Type	Résultat stratégique et programme
Excellence du service	Permanente	**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. **1.1 Programme :** Services d'apprentissage et Services internes

Description

Pourquoi s'agit-il d'une priorité?

L'excellence du service demeurera un aspect fondamental du mandat de l'École, alors qu'elle mettra en œuvre la nouvelle approche pangouvernementale en matière d'apprentissage. À l'École, l'excellence du service repose sur quatre piliers : expérience client – individus –, expérience client – organisations –, création d'une culture axée sur le service à la clientèle et accessibilité.

Quels sont les plans en vue de donner suite à la priorité?

- Établir une fonction de gestion et d'excellence du service pour améliorer l'expérience de l'apprenant et le service offert aux organisations.
- Enrichir les renseignements sur la clientèle de l'École en consultant les coordonnateurs de la formation indispensable, les chefs de l'apprentissage et les intervenants régionaux et interministériels pour appuyer la planification et l'exécution du programme de cours.

Priorité	Type	Résultat stratégique et programme
Motivation des employés et création d'un milieu de travail sain et productif	Permanente	**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. **1.1 Programme :** Services d'apprentissage et Services internes

Description

Pourquoi s'agit-il d'une priorité?

La transformation du programme de cours et du modèle de prestation des services sera principalement menée par les employés de l'École. Pour que cette entreprise réussisse, il faudra que l'effectif soit consulté, productif et appuyé par un milieu de travail favorable.

Quels sont les plans en vue de donner suite à la priorité?

- Poursuivre le dialogue avec les employés pour gérer le changement au sein de l'organisation pendant la transition vers la mise en place d'un nouveau modèle opérationnel. Les activités de mobilisation interne qui seront entreprises comprennent L'ÉCHANGE, un forum de discussion mensuel sur WebEx qui permet aux employés de l'École de communiquer leurs opinions, de poser des questions et de signaler des problèmes de façon informelle à la haute direction.
- Concevoir et offrir aux employés de l'École de la formation sur les valeurs et l'éthique et le mieux-être en milieu de travail pour favoriser l'application des principes et concepts connexes et, par le fait même, la création d'un environnement de travail sain et productif.
- Continuer de surveiller la motivation des employés et de répondre aux préoccupations à l'aide de sondages au sein de l'effectif et en adoptant divers plans d'action connexes.
- Élaborer une stratégie d'apprentissage organisationnelle pour approfondir les compétences et les capacités au sein de l'organisation et ainsi appuyer le nouveau modèle de prestation des services.
- Moderniser le milieu de travail de l'École, à l'appui de l'initiative Milieu de travail 2.0 du gouvernement du Canada, en vue d'accroître la collaboration et la communication entre les employés.

Priorité	Type	Résultat stratégique et programme
Mise en place de l'infrastructure et des services internes nécessaires	Nouvelle	**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. **1.1 Programme :** Services d'apprentissage et Services internes

Description

Pourquoi s'agit-il d'une priorité?

Il est essentiel d'instaurer une infrastructure et des processus internes efficaces et efficients pour permettre à l'École de respecter ses autres priorités.

Quels sont les plans en vue de donner suite à la priorité?

- Favoriser l'amélioration de processus opérationnels allégés pour renforcer les opérations, les processus et les pratiques relatives à l'information organisationnelle de l'École et ainsi assurer une saine administration, obtenir des résultats et appuyer l'instauration du nouveau modèle de l'École.
- Renforcer la capacité de produire des rapports sur les services d'apprentissage de l'École pour appuyer la reddition de comptes des administrateurs généraux en ce qui concerne la formation, l'évaluation des besoins en matière d'apprentissage, ainsi que la conception et l'organisation d'activités d'apprentissage qui répondent aux principaux besoins des fonctionnaires en matière de perfectionnement.
- Tirer parti des progrès réalisés pour normaliser et harmoniser les systèmes administratifs internes en vue d'accroître l'efficacité et de réduire les coûts, surtout en ce qui concerne les applications communes de TI, l'intégrité des données et les services destinés aux utilisateurs.
- Collaborer étroitement avec Services partagés Canada et la Direction du dirigeant principal de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada pour soutenir la modernisation des modes de prestation des services d'apprentissage de l'École.
- Établir des stratégies pour les finances et l'approvisionnement afin d'appuyer la transition de l'École vers son nouveau modèle opérationnel.
- Mettre à jour le plan de ressources humaines et de classification de l'École pour répondre aux besoins actuels et futurs en matière de dotation.
- Mettre en œuvre le Cadre de l'expérience employé de l'École, un nouveau modèle visant à favoriser une solide gestion des personnes. Le cadre porte sur les principaux aspects de l'expérience employé, comme le perfectionnement, la gestion du rendement, le leadership et les valeurs et l'éthique.

Analyse des risques

Principaux risques

Risque	Stratégie d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
Pertinence du programme de cours Il y a un risque que le programme de cours de l'École ne réponde pas aux besoins communs des fonctionnaires en matière d'apprentissage.	L'École a entrepris la mise en œuvre d'un plan multidimensionnel pour concevoir du nouveau contenu ainsi que pour transformer et adapter son programme existant à l'appui de son nouveau modèle opérationnel. Le programme de cours actuel sera réduit et passera de 600 à 200 produits. De plus, le plan prévoit l'augmentation du nombre d'activités d'apprentissage en ligne. L'École a créé des équipes chargées de chaque nouveau volet du programme de cours en collaboration avec les organismes centraux et les autorités fonctionnelles professionnelles en vue de fixer les objectifs en matière de formation et de valider le programme de cours. En ce qui concerne le programme de cours, les comités de gouvernance de l'École orientent aussi les priorités. Par ailleurs, l'École a mis sur pied un conseil éditorial chargé d'appuyer la préparation du programme de cours et la tenue d'activités de mobilisation auprès des intervenants et des ministères.	**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. **1.1 Programme :** Services d'apprentissage
Satisfaction des attentes de la clientèle L'École jouera un rôle central dans la conception et l'exécution d'un programme de cours commun au fonctionnement de toutes les organisations fédérales, peu importe leur mandat ou leur emplacement. L'apprentissage	L'École crée une fonction consacrée aux relations avec la clientèle chargée de collaborer avec les organisations pour appuyer la transition vers l'adoption du nouveau modèle d'opération et de prestation des services de l'École.	**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. **1.1 Programme :** Services

sera axé sur les compétences et les connaissances uniques à la fonction publique et visera à soutenir les fonctionnaires à chaque étape importante de leur carrière. Il y a un risque, pendant la période de transition graduelle, que les organisations touchées par le changement de modèle de financement, estiment que l'École ne fournit pas des services de qualité.	En plus de tirer parti des commentaires fournis dans les évaluations des apprenants, l'École continuera aussi de collaborer avec les conseils fédéraux régionaux, les chefs des collectivités fonctionnelles et horizontales et les équipes ministérielles de haute direction pour entretenir des relations bilatérales solides, établir les priorités en matière d'apprentissage et enrichir les activités de planification de la capacité de l'École.	d'apprentissage
Capacité adéquate et disponible en temps opportun Il y a un risque que l'École ne soit pas en mesure d'obtenir, de perfectionner ni de maintenir la capacité nécessaire à la mise en œuvre de ses orientations stratégiques en temps opportun.	L'École prendra des mesures pour améliorer les renseignements d'affaires, exécuter des plans de dotation stratégique, former des équipes chargées expressément de convertir les produits existants selon de nouveaux modes de prestation, obtenir le concours de concepteurs d'apprentissage de l'externe en plus de former les employés de l'École au sujet des nouveaux outils et des nouvelles technologies d'apprentissage en ligne.	**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. **1.1 Programme :** Services d'apprentissage et Services internes
Gestion et technologies de l'information Il y a un risque que l'École ne soit pas dotée de la technologie dont elle a besoin pour s'acquitter de ses engagements faisant partie de ses orientations stratégiques et visant la prestation de ses produits et services.	L'École collabore étroitement avec Services partagés Canada et la Direction du dirigeant principal de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor pour s'assurer que ses exigences opérationnelles concordent toujours avec sa transformation et ses activités courantes. L'École a également formé un comité de direction, coprésidé par sa dirigeante principale de l'information, ainsi qu'une équipe chargée expressément de la modernisation des applications d'apprentissage en ligne.	**Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. **1.1 Programme :** Services d'apprentissage et Services internes

Pour favoriser un engagement pangouvernemental en matière d'apprentissage, l'École jouera un rôle central dans la conception et la présentation d'un programme de cours commun pour le fonctionnement de toutes les organisations fédérales, peu importe leur mandat ou leur emplacement. L'apprentissage portera principalement sur des compétences et des connaissances propres à la fonction publique et procurera aux fonctionnaires le soutien dont ils ont besoin aux étapes clés de leur carrière.

L'exercice 2015-2016 en sera un de transition, puisque l'École procèdera à l'introduction progressive d'un programme de cours commun et passera d'un régime fondé sur le recouvrement partiel des coûts à un système reposant sur des contributions ministérielles, un changement qui entraînera une augmentation du risque organisationnel durant la période de transition.

La pertinence du programme de cours de l'École fera l'objet d'un examen plus minutieux, car les ministères voudront s'assurer que leurs employés ont l'accès voulu à des produits d'apprentissage de qualité. Afin d'atténuer ce risque, l'École a désigné des équipes chargées de travailler sur chacun des nouveaux éléments du programme de cours en collaboration avec les organismes centraux et les autorités fonctionnelles professionnelles, afin de valider le programme de cours et d'établir les priorités en matière de formation. Les comités de gouvernance de l'École contribuent aussi à l'établissement des priorités relatives au programme de cours. En outre, l'organisation a créé un conseil éditorial chargé d'éclairer la conception du programme de cours et d'appuyer les activités de mobilisation menées par l'École auprès des ministères et des intervenants.

Il y a un risque que l'École ne puisse pas acquérir, développer ni conserver la capacité dont elle a besoin pour appuyer la mise en œuvre en temps opportun des initiatives concernant les orientations stratégiques. Afin d'atténuer ce risque, l'École doit, pour réussir sa transition vers le nouveau modèle opérationnel, renforcer les éléments suivants : planification et attribution des ressources en temps voulu, recrutement ciblé et perfectionnement des employés, investissements permanents dans l'infrastructure et acquisition de biens et de services.

Pour démontrer sa valeur et favoriser l'acceptation par les utilisateurs, l'École doit absolument être en mesure de répondre aux attentes de ses clients durant la période de transition. Elle poursuivra ses activités d'information auprès des ministères dans le but de les sensibiliser davantage et de renforcer les liens. Elle contribuera ainsi à l'établissement d'une approche pangouvernementale en matière d'apprentissage, qui consiste à faciliter l'accès, pour les apprenants, à un programme de cours commun ainsi qu'à des ressources, à des outils et à du matériel d'apprentissage à l'endroit et au moment où ils en ont besoin.

À la suite de la transformation de l'École, les fonctionnaires auront plus facilement accès à des solutions d'apprentissage fondées sur la technologie, y compris des cours adaptés au rythme de l'apprenant offerts en ligne, des salles de classe virtuelles, des webdiffusions, des vidéos, des blogues d'experts, des forums de discussion et des outils connexes. Afin d'appuyer la modernisation de la prestation de ses services d'apprentissage, l'École continuera de travailler en étroite collaboration avec Services partagés Canada et la Direction du dirigeant principal de

l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada pour s'assurer que ses exigences opérationnelles concordent toujours avec sa transformation et ses activités courantes. L'École affectera également des ressources à la mise en œuvre de nouvelles technologies, et elle obtiendra le concours de concepteurs d'apprentissage de l'externe en plus d'améliorer sa capacité à l'interne de développer l'apprentissage en ligne.

L'École a défini des stratégies d'atténuation du risque pour assurer la mise en œuvre complète de l'approche pangouvernementale en matière d'apprentissage, de la modernisation de son programme de cours et de la transition vers son nouveau modèle opérationnel.

Dépenses prévues

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
70 879 683	91 082 536	88 719 227	80 368 228

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

2015-2016	2016-2017	2017-2018
580	560	560

Sommaire de la planification budgétaire pour le résultat stratégique et le programme (en dollars)

Résultat stratégique, programme et Services internes	Dépenses 2012-2013	Dépenses 2013-2014	Dépenses projetées 2014-2015	Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
Résultat stratégique : Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.							
1.1 Programme : Services d'apprentissage	66 873 144	63 650 655	65 368 506	51 113 769	65 975 567	67 211 760	60 384 878
Services internes – Total partiel	30 392 083	21 110 927	24 135 554	19 765 914	25 106 969	21 507 467	19 983 350
Total	97 265 227	84 761 582	89 504 060	70 879 683	91 082 536	88 719 227	80 368 228

* Remarque : L'écart entre le montant disponible dans le budget principal des dépenses et les dépenses prévues pour 2015-2016 sera financé à même les recettes reportées de l'exercice précédent, comme le prévoient les dispositions du paragraphe 18(2) de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*.

Au cours de la période qui a précédé 2014-2015, l'École a réussi à réduire considérablement ses dépenses grâce à un certain nombre d'initiatives fructueuses de réduction des dépenses. L'exercice 2014-2015 a été le premier exercice d'un plan triennal en vue de mettre en œuvre les orientations stratégiques de l'École. Lorsque la transition vers le nouveau modèle opérationnel de l'École sera terminée, les employés de la fonction publique auront plus facilement accès à de la formation commune, et ce, sans frais pour l'apprenant à titre individuel. L'École misera davantage sur la technologie, et les apprenants auront accès à un programme de cours commun ainsi qu'à des ressources, à des outils et à du matériel d'apprentissage à l'endroit et au moment où ils en auront besoin. Durant la période de mise en œuvre, les dépenses augmenteront compte tenu des investissements requis.

Harmonisation des dépenses avec le Cadre pangouvernemental

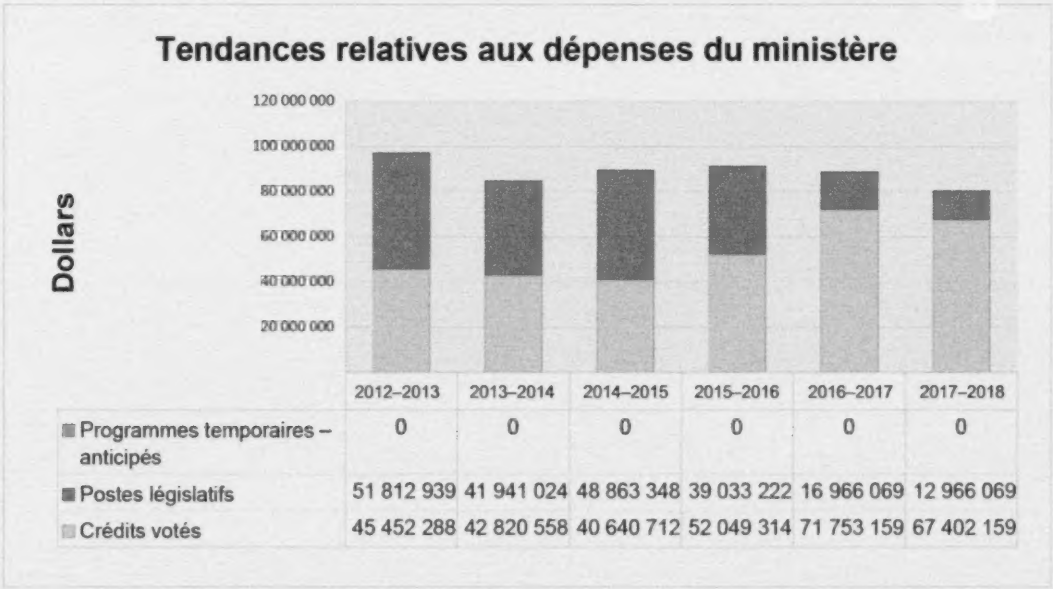
Harmonisation des dépenses prévues pour 2015-2016 avec le Cadre pangouvernemental[iii] (en dollars)

Résultat stratégique	Programme	Secteur de dépenses	Résultat du gouvernement du Canada	Dépenses prévues 2015-2016
Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.	1.1 Services d'apprentissage	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces	91 082 536

Total des dépenses prévues par secteur de dépenses (en dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues
Affaires économiques	0
Affaires sociales	0
Affaires internationales	0
Affaires gouvernementales	91 082 536

Tendances relatives aux dépenses du ministère



	2012–2013	2013–2014	2014–2015	2015–2016	2016–2017	2017–2018
Programmes temporaires – anticipés	0	0	0	0	0	0
Postes législatifs	51 812 939	41 941 024	48 863 348	39 033 222	16 966 069	12 966 069
Crédits votés	45 452 288	42 820 558	40 640 712	52 049 314	71 753 159	67 402 159

En 2014-2015, l'École a amorcé une transition de trois ans vers une solution d'apprentissage pangouvernementale pour les employés de la fonction publique fédérale. En raison de cette transformation, l'École doit supporter une hausse temporaire de ses dépenses, attribuable surtout aux méthodes d'apprentissage assistées par des moyens technologiques qui sont requises pour proposer un programme de cours commun constitué de solutions d'apprentissage en ligne et virtuelles. Les dépenses annuelles devraient se stabiliser à compter de 2017-2018.

Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements au sujet des crédits de l'École, veuillez consulter le *Budget principal des dépenses 2015-2016* [iv] sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Section II : Analyse du programme par résultat stratégique

Résultat stratégique : Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.

Pour appuyer la vision d'Objectif 2020 et l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de l'apprentissage à l'échelle de la fonction publique, l'École jouera un rôle central dans la conception et la présentation d'un programme de cours commun pour soutenir le fonctionnement de toutes les organisations fédérales, peu importe leur mandat ou leur emplacement. L'apprentissage portera principalement sur des compétences et des connaissances propres à la fonction publique et procurera aux fonctionnaires le soutien dont ils ont besoin aux étapes clés de leur carrière.

L'exercice 2015-2016 en sera un de transition, puisque le modèle opérationnel de l'École sera remplacé par un modèle fondé sur le versement de contributions ministérielles à l'École. Ce changement s'effectuera graduellement, de manière à permettre à l'École de moderniser son programme de cours et son modèle de prestation de services, et aux ministères de s'adapter eux aussi.

Lorsque la transformation vers le nouveau modèle sera terminée, les employés de la fonction publique auront plus facilement accès à de la formation commune. Ils auront l'occasion d'apprendre au contact de fonctionnaires en poste particulièrement chevronnés et performants, de même que de spécialistes provenant des secteurs privé et universitaire. L'École misera davantage sur la technologie, et les apprenants auront accès à un programme de cours commun ainsi qu'à des ressources, à des outils et à du matériel d'apprentissage à l'endroit et au moment où ils en auront besoin.

Programme 1.1 : Services d'apprentissage

Description

Ce programme vise à offrir des services d'apprentissage à la fonction publique fédérale ainsi que de la formation normalisée afin de renforcer les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont les fonctionnaires ont besoin pour exercer leurs responsabilités en matière d'exécution des programmes et de prestation des services à l'intention des Canadiens.

Ce programme comprend la formation et le perfectionnement à l'échelle de l'organisation, à l'appui des priorités du gouvernement. Il débouche sur une approche centralisée et commune en matière de gestion et de prestation des services d'apprentissage. Ces services s'adressent à l'ensemble des fonctionnaires fédéraux tout au long de leur carrière et concernent le

fonctionnement de toutes les institutions fédérales, quel que soit leur mandat ou l'endroit où elles se trouvent.

Le Programme des services d'apprentissage comporte un programme de cours constitué de deux volets : la formation de perfectionnement de base qui vise l'édification d'une culture commune fondamentale dans l'ensemble de la fonction publique fédérale; la formation spécialisée qui s'adresse à tous les fonctionnaires travaillant dans le domaine des technologies de l'information, des ressources humaines ou des finances, de même qu'à ceux qui souhaitent acquérir des connaissances dans d'autres spécialités, notamment la gestion et le leadership.

Pour réaliser ses objectifs, ce programme s'appuie sur un programme de cours commun, conçu de manière à proposer des cours en ligne et en personne, et qui est soutenu par l'infrastructure technologique voulue pour offrir la formation à la fonction publique fédérale dans son ensemble.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
51 113 769	65 975 567	67 211 760	60 384 878

Ressources humaines (ETP)

2015-2016	2016-2017	2017-2018
420	424	424

Mesure du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Les participants sont en mesure d'appliquer ce qu'ils ont appris dans leur travail.	Pourcentage des participants évalués qui ont eu un changement de comportement au travail.	Pour les cours évalués, 60 % des participants	Cycle de trois ans
Les connaissances sont acquises grâce à la participation au programme des Services d'apprentissage de l'École.	Pourcentage des cours évalués qui ont eu pour résultat d'accroître les connaissances des participants.	100 % des cours évalués	Cycle de trois ans
Les participants sont satisfaits des activités offertes dans le cadre du programme des Services d'apprentissage de l'École.	Pourcentage des participants évalués qui sont satisfaits des activités d'apprentissage.	80 % des participants évalués	Fin de l'exercice

Faits saillants de la planification

En plus des résultats attendus décrits ci-dessus et des activités prévues ci-après, les travaux réalisés dans le cadre du Programme des services d'apprentissage appuient les priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles.

En 2015-2016, l'École poursuivra sa transition vers une approche pangouvernementale en matière d'apprentissage. Dans le cadre de cette transformation, le programme de cours évoluera en vue de proposer des services d'apprentissage communs permettant aux apprenants d'acquérir des connaissances précises pour faciliter des transitions de carrière qui cadrent avec les priorités changeantes du gouvernement.

Une approche pangouvernementale en matière d'apprentissage

Pour appuyer des services d'apprentissage communs, modernisés et accessibles grâce à un environnement ouvert et réseauté, l'École fera ce qui suit :

- développer son application d'apprentissage en ligne, de même que repenser et simplifier ses offres de produits à l'aide de différentes méthodes d'apprentissage et d'outils interactifs (p. ex. webdiffusions, vidéoconférences, blogues) conçus pour faciliter l'accès à l'apprentissage partout et en tout temps, dans les deux langues officielles, notamment pour les personnes ayant un handicap;
- travailler en étroite collaboration avec Services partagés Canada et la Direction du dirigeant principal de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, afin d'appuyer la modernisation des modes de prestation de services d'apprentissage de l'École;
- offrir des séminaires spéciaux, des discussions informelles, la Conférence Manion annuelle, le Forum des sous-ministres adjoints ainsi que d'autres activités d'apprentissage par l'intermédiaire de différents forums d'apprentissage et technologies de pointe, pour contribuer aux priorités changeantes du gouvernement.

Perfectionnement de base : renforcer les connaissances, les aptitudes et les compétences communes requises pour faire carrière dans la fonction publique

Pour contribuer à une culture commune solide qui favorise le rendement élevé et l'excellence du service au sein de la fonction publique, l'École fera ce qui suit :

- offrir une version renouvelée des programmes Orientation à la fonction publique et Compétences liées à l'effectif, conçus pour fournir davantage d'outils et de ressources d'apprentissage en ligne afin de contribuer aux objectifs généraux établis à l'échelle de la fonction publique, qui sont de promouvoir les valeurs de la fonction publique et l'excellence du service ainsi que d'appuyer la transformation;
- continuer d'offrir son programme de cours sur la gestion du rendement, y compris des ressources et des outils d'apprentissage en ligne et complémentaires;

- lancer son programme de cours sur la transformation, et mettre l'accent sur les thèmes de l'excellence du service ainsi que de la gestion (et la gestion allégée) des processus opérationnels, du changement, des projets et du risque;
- travailler en collaboration avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et la communauté des champions des langues officielles, afin d'améliorer les outils et la capacité en matière d'apprentissage linguistique, à l'appui du maintien des acquis et de la préparation aux examens.

Perfectionnement spécialisé : appuyer les professionnels spécialisés au sein de la fonction publique

- L'École examinera et mettra à jour son programme de cours à l'intention des spécialistes fonctionnels qui travaillent dans des domaines comme les technologies de l'information, les finances et les ressources humaines, afin de favoriser l'excellence professionnelle et l'efficacité organisationnelle.

Perfectionnement en gestion : leadership axé sur les résultats

- L'École offrira le Programme de perfectionnement des gestionnaires, qui vise à permettre aux nouveaux gestionnaires d'acquérir les connaissances, les aptitudes et les compétences communes dont ils auront besoin pour accomplir efficacement leurs nouvelles fonctions; ce programme traitera de sujets comme la gestion saine et efficiente des biens, la gestion axée sur l'excellence du rendement et l'innovation grâce au leadership.

Perfectionnement des cadres : conformité, reddition de comptes et leadership en période de changement

Pour appuyer l'innovation, la transformation et l'excellence des leaders, l'École fera ce qui suit :

- ajouter de meilleures activités de perfectionnement et de leadership pour les cadres, conçues pour les appuyer aux étapes importantes de leur carrière;
- intégrer des méthodes d'apprentissage par l'expérience dans son programme de leadership, pour s'assurer que le matériel est applicable, de manière à ce que les leaders d'aujourd'hui et de demain acquièrent les capacités en leadership dont ils ont besoin pour que leur rendement soit excellent;
- renforcer sa capacité d'offrir des occasions d'apprentissage entre pairs et des activités d'apprentissage interactives en matière de leadership qui sont axées sur la communauté, pour aider les organisations à gérer le changement, l'amélioration des processus, le rendement et l'innovation.

Services internes

Description

Groupes d'activités connexes et de ressources administrés de manière à répondre aux besoins des programmes d'une organisation, et à lui permettre de remplir ses autres obligations organisationnelles. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources qui visent l'ensemble d'une organisation et non les activités et les ressources qui s'appliquent à un programme particulier. Les groupes d'activités et de ressources sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services de communications, services juridiques internes, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services de technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel et les services de gestion des acquisitions.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
19 765 914	25 106 969	21 507 467	19 983 350

Ressources humaines (ETP)

2015-2016	2016-2017	2017-2018
160	136	136

Faits saillants de la planification

Les travaux réalisés dans le cadre du programme Services internes contribuent aux priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles et appuient la gestion stratégique des risques relevés dans la section Analyse des risques.

Dans le cadre de ce programme, l'École entreprendra les activités suivantes en 2015-2016 :

- favoriser l'amélioration de processus opérationnels allégés, pour renforcer les opérations, les processus et les pratiques de l'École en matière d'information organisationnelle, de façon à favoriser une saine gérance, à obtenir des résultats et à appuyer la transition de l'École vers son nouveau modèle opérationnel;
- accroître la capacité de produire des rapports sur les services d'apprentissage de l'École, pour aider l'administrateur général à rendre des comptes sur la formation, contribuer à la détermination des besoins d'apprentissage et éclairer la mise au point et la présentation d'offres de produits qui répondent aux besoins en perfectionnement des employés de la fonction publique;

- miser sur les progrès réalisés pour normaliser et harmoniser les systèmes administratifs internes de l'École en vue d'accroître l'efficacité et de réduire les coûts, surtout en ce qui concerne les applications communes de TI, l'intégrité des données et les services destinés aux utilisateurs finaux;
- travailler en étroite collaboration avec Services partagés Canada et la Direction du dirigeant principal de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, afin d'appuyer la modernisation des modes de prestation de services d'apprentissage de l'École;
- mettre au point des stratégies financières et d'approvisionnement pour appuyer la transformation de l'École et sa transition vers son nouveau modèle opérationnel;
- mettre à jour le plan de ressources humaines et de classification de l'École afin de répondre aux besoins actuels et futurs en matière de dotation;
- continuer de surveiller la motivation des employés et de répondre aux préoccupations en menant des sondages auprès de l'effectif et en exécutant les plans d'action connexes;
- concevoir et donner de la formation sur les valeurs et l'éthique ainsi que sur le mieux-être au travail aux employés de l'École, pour favoriser l'application des principes et des notions connexes et ainsi contribuer à un environnement de travail sain et productif;
- créer une fonction liée à l'excellence et à la gestion du service, afin d'améliorer l'expérience des apprenants et de renforcer le service offert aux ministères clients.

Section III : Renseignements supplémentaires

État des résultats prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu général des opérations de l'École. Les prévisions des renseignements financiers concernant les dépenses et les recettes sont préparées selon la méthode de comptabilité d'exercice pour renforcer la responsabilisation et améliorer la transparence et la gestion financière.

Étant donné que l'état des résultats condensé prospectif est préparé selon la méthode de comptabilité d'exercice, et que les montants des dépenses projetées et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du RPP sont établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses, les montants diffèrent.

Un état des résultats prospectif plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouve sur le site Web de l'École[v].

État des résultats condensé prospectif
Pour l'exercice prenant fin le 31 mars
(en dollars)

Renseignements financiers	Résultats attendus 2014-2015	Résultats prévus 2015-2016	Écart
Total des charges	102 037 864	98 917 810	(3 120 054)
Total des revenus	33 000 000	11 283 013	(21 716 987)
Coût de fonctionnement net	69 037 864	87 634 797	18 596 933

Les données financières contenues dans le tableau ci-dessus sont établies selon la méthode de la comptabilité d'exercice et englobent les coûts d'amortissement, les services obtenus gratuitement et d'autres dépenses. La mise en œuvre des orientations stratégiques de l'École entraînera une diminution des recettes prévues, puisque l'École commencera à offrir l'accès à des services d'apprentissage communs à tous les employés de la fonction publique, sans frais pour l'apprenant à titre individuel. L'augmentation du coût de fonctionnement net est attribuable à la variation du financement, à savoir une augmentation des fonds alloués à la suite des réaffectations effectuées par les organisations clientes.

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires énumérés dans le *Rapport sur les plans et les priorités 2015-2016* se trouvent sur le site Web de l'École[vi].

- Audits internes et évaluations à venir au cours des trois prochains exercices
- Stratégie ministérielle de développement durable

Dépenses fiscales et évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans une publication intitulée *Dépenses fiscales et évaluations*[vii]. Les mesures fiscales présentées dans ladite publication relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

Section IV : Coordonnées de l'organisation

École de la fonction publique du Canada
373, promenade Sussex
Ottawa (Ontario) K1N 6Z2
Canada

Téléphone : 1-866-703-9598
Télécopieur : 1-866-944-0454
Courriel : info@csps-efpc.gc.ca
Site Web : www.monecole-myschool.gc.ca

Annexe : Définitions

architecture d'alignement des programmes : Répertoire structuré de tous les programmes d'une organisation qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

cadre pangouvernemental : Schéma représentant la contribution financière des organisations fédérales qui dépendent de crédits parlementaires en harmonisant leurs programmes avec un ensemble de 16 secteurs de résultats pangouvernementaux de haut niveau regroupés sous 4 secteurs de dépenses.

cible : Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit : Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires : Les dépenses budgétaires comprennent les dépenses de fonctionnement et en capital; les paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et les paiements à des sociétés d'État.

dépenses non budgétaires : Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues : En ce qui a trait aux rapports sur les plans et les priorités (RPP) et aux rapports ministériels sur le rendement (RMR), les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son RPP et son RMR.

équivalent temps plein : Indicateur de la mesure dans laquelle un employé représente une année-personne complète dans le budget ministériel. L'équivalent temps plein est calculé en fonction du coefficient des heures de travail assignées et des heures normales de travail. Les heures normales de travail sont établies dans les conventions collectives.

indicateur de rendement : Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

plan : Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

priorité : Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

production de rapports sur le rendement : Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme : Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

programme temporisé : Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Ce programme est aussi appelé programme à durée temporaire. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport ministériel sur le rendement : Rapport traitant des réalisations concrètes d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires au regard des plans, des priorités et des résultats attendus exposés dans le rapport sur les plans et les priorités correspondant. Ce rapport est déposé au Parlement à l'automne.

rapport sur les plans et les priorités : Rapport fournissant des renseignements au sujet des plans et du rendement prévu sur trois ans d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires. Ces rapports sont déposés au Parlement chaque printemps.

rendement : Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

résultat : Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultats du gouvernement du Canada : Ensemble de 16 objectifs de haut niveau établis pour l'ensemble du gouvernement et regroupés selon 4 secteurs de dépenses : affaires économiques, affaires sociales, affaires internationales et affaires gouvernementales.

résultat stratégique : Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

structure de la gestion, des ressources et des résultats : Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes de fin de document

[i] *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, L.C. 1991, ch. 16, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-10.13/

[ii] *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.4/

[iii] Cadre pangouvernemental, http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx

[iv] *Budget principal des dépenses 2015-2016*, http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/esp-pbc/me-bpd-fra.asp

[v] État des résultats prospectif, École de la fonction publique du Canada, http://www.csps-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/index-fra.aspx#fofs

[vi] Tableaux de renseignements supplémentaires, École de la fonction publique du Canada, http://www.csps-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/reportonplansandpriorities2015-2016/index-fra.aspx#s3-2

[vii] *Dépenses fiscales et évaluations*, http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp